



Inklusion PostNetz

Fachtagung | Der inklusive Betrieb.
Arbeitgeber:innen und Dienstleister:innen der zukunft

21. November 2023



Wer sind wir?



Roger Egli
HPV Uzwil-Flawil



Felix Gätzi
Leiter Gebiet;
Fachverantwortlicher
Inklusion PN



Florian Fertl
Leiter
Unternehmensentwicklung



Anouk Haldemann
Projektleiterin

Inklusion PostNetz

Warum Inklusion?



«Die Umwelt, die Wirtschaft und wir Menschen brauchen neue Ideen und Ansätze für eine nachhaltige Entwicklung. Die Post will hierbei Vorbild und Vorreiterin sein. Daran arbeite ich gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden – Tag für Tag.»
Quelle: Homepage Verantwortung - die Post



«Wir leben Inklusion.»

«Inklusion PostNetz» Strategie

Auszug:

[...] in Übereinstimmung mit der Konzernstrategie der Fokus auf **soziale** und ökologische **Nachhaltigkeit**. PostNetz will einen relevanten Beitrag zur **nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft** leisten und als Vorbild wahrgenommen werden. [...] Wir wollen die **Vielfalt fördern** und heben die gesellschaftliche und **volkswirtschaftliche Bedeutung** von Inklusion hervor. Es ist uns ein Anliegen für Menschen, die bis anhin aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht am wirtschaftlichen Arbeitsleben teilnehmen konnten, eine Möglichkeit zur Mitarbeit zu bieten.

[...]

Vision & Ziel



Die Post sowie PostNetz wollen Menschen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung **nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt teilnehmen** können, eine **Möglichkeit zur Teilhabe** bieten.



Ziel ist es, **soziale Verantwortung wahrzunehmen** und ein **standardisiertes Vorgehen** für einen **schweizweiten Rollout** zu entwickeln und einzuführen

Einsatzorte PostNetz

Postfilialen



Contact Center



Allgemeiner vs Ergänzender Arbeitsmarkt

Post Allgemeiner Arbeitsmarkt

Grundsätzlich bestehen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ohne Zuschüsse oder sonstige Massnahmen. Es werden mittelfristig keine staatlichen Leistungen seitens der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer empfangen.

Berufliche Eingliederungsmassnahmen zielen auf den Erhalt oder das Zurückführen in diesen allgemeinen Arbeitsmarkt ab.

**Case Management:
«interne MmB»**

Reintegration

Schonarbeitsplatz

Arbeitsversuch

**Berufliche
Eingliederungs-
massnahmen (IV)**

PN Inklusion:

Teilhabe Menschen mit
Beeinträchtigung (MmB)
via Partner-Institutionen
am allgemeinen
Arbeitsmarkt

Optional / Perspektive:
Bei entsprechender Eignung
Prüfung auf Anstellung in
der Post möglich

Partner-Institutionen: Ergänzender Arbeitsmarkt

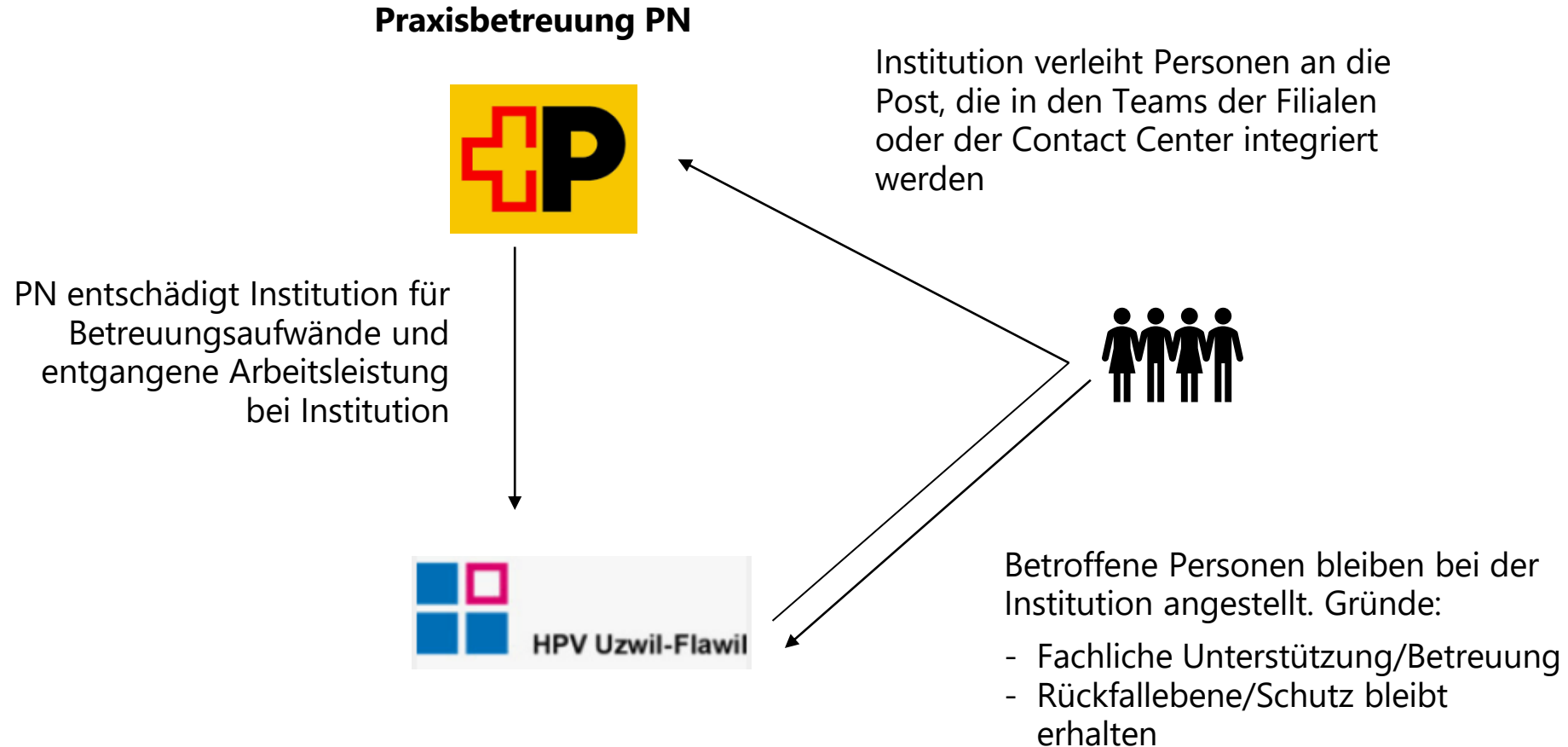
Für Menschen, welche trotz IV-Eingliederungsmassnahmen aufgrund ihrer Beeinträchtigung im allgemeinen Arbeitsmarkt keine Anstellung finden, bieten zahlreiche Institutionen geschützte Arbeits- und Beschäftigungsplätze an.

Geschützte Arbeitsplätze sind in der Regel stärker auf die Produktivität ausgerichtet als Beschäftigungsplätze.

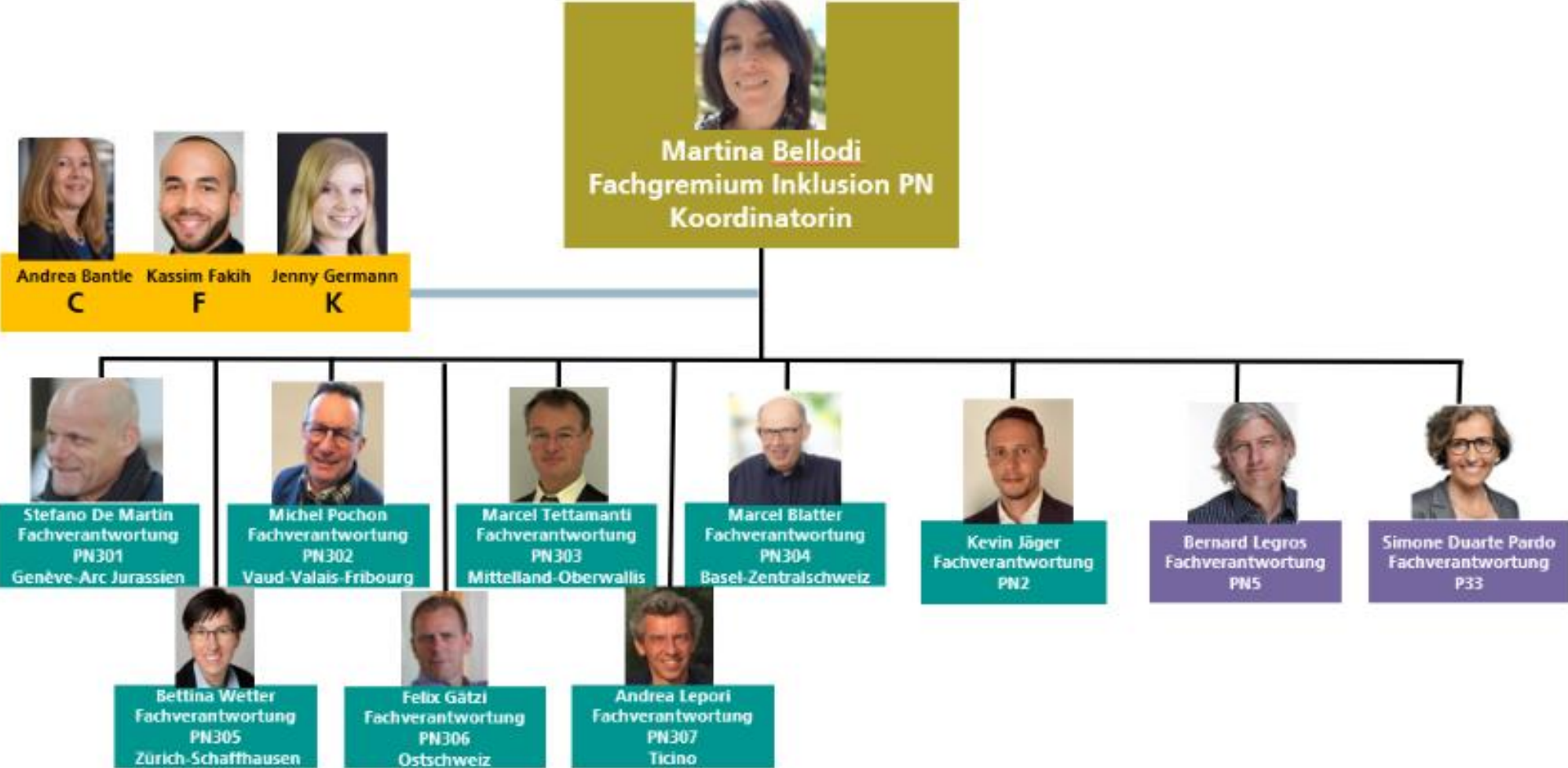
**Geschützte
Arbeitsplätze**

Beschäftigungsplätze

Zusammenarbeit mit Sozialinstitutionen



Organisation



Wo stehen wir heute?



Rückblick

- Pilot erfolgreich abgeschlossen (März 2022-Juni 2023)
- Schweizweiter Rollout per Juli 23
- Projekt abgeschlossen & Übergabe an Betrieb



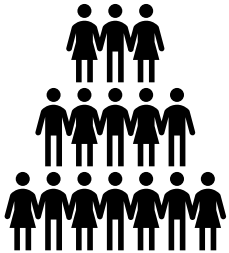
Ausblick

- Fachgremium verantwortet Vorhaben im Betrieb
- Aktuell sind 13 betroffene Personen im Einsatz in 11 Filialen 1 Contact Center; weitere Einsätze ab 2024 bereits geplant
- In allen 7 Regionen der CH gleichmässig verteilt
- Inklusion PN wird laufend evaluiert und ggf. angepasst
- Interesse seitens Institutionen ist gross

Einführung in der Filiale



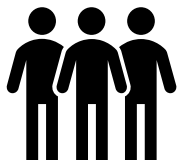
Schulung der verantwortlichen Personen



Vorbereitung Mitarbeitende / Team

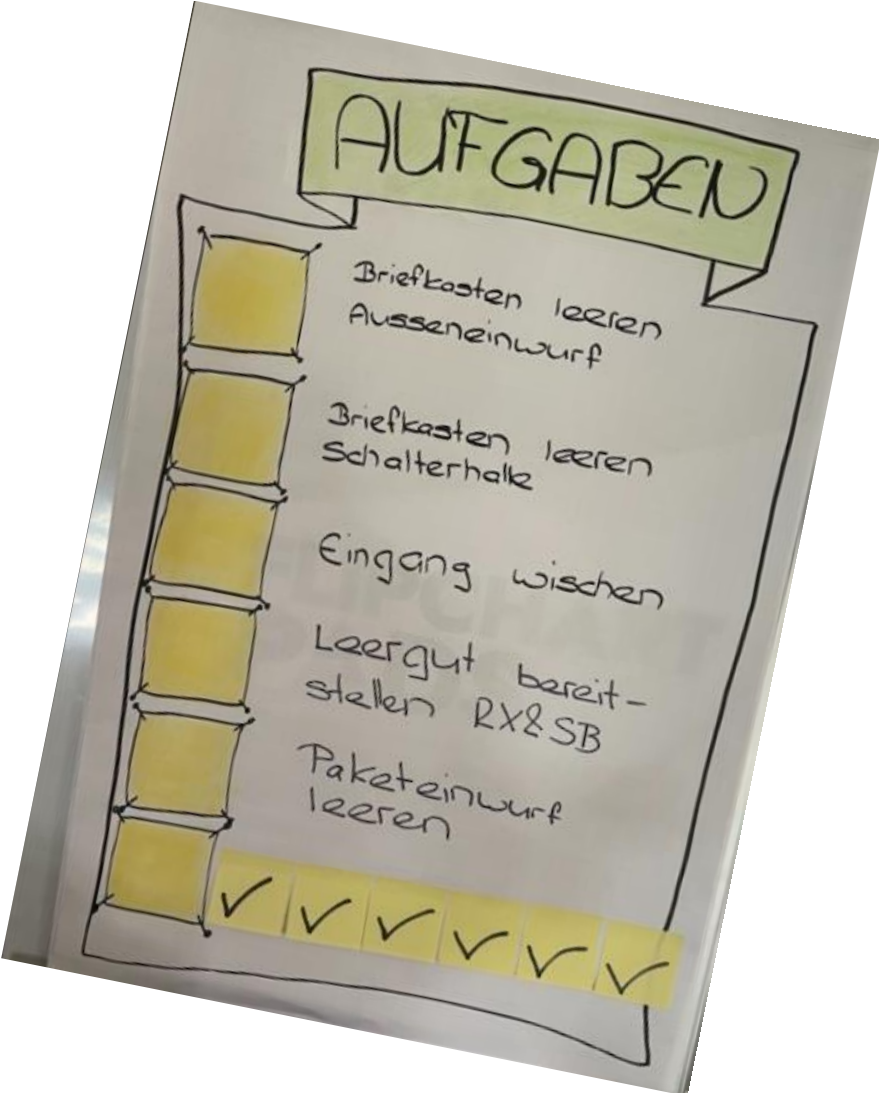


Schnuppertage / Einführung



Begleitung durch Institution

Orientierung in der Filiale anhand von Bildern



Vielfalt von einfachen Tätigkeiten in den Filialen



Je Tätigkeit
eine
Beschreibung

Briefkasten leeren Schaltherhalle



Briefkastenschlüssel vom Hacken nehmen



Postsack für Briefkasten nehmen



Zum Briefkasten in der Schaltherhalle gehen



Mit Schlüssel aufmachen und Sack austauschen



Graue Kiste vom Stapel nehmen



Briefe aus dem Wagen in die graue Kiste legen



Graue Kiste mit Strichcode anschreiben (rotem Balken)

Briefkasten leeren Ausseneinwurf



Briefwagen nehmen



Zum Briefkasten gehen



Wagen austauschen
und mit nach vorne
nehmen



Graue Kiste vom Stapel nehmen



Briefe aus dem Wagen in die graue
Kiste legen



Graue Kiste mit Strichcode
anschreiben (rotem Balken)

Wie sieht das Roger?



Standardisierter Vorgaben zur Erfolgskontrolle

- Wochenbuch
 - Standortgespräch mind. 4x jährlich (bei Bedarf mit Institution; Job Coach)
 - Fachverantwortung der Region besucht mind. 1x jährlich die Filiale oder das Contact Center
 - Punktueller Austausch zwischen Fachverantwortung und der Institutionsleitung
- Jährlicher EKO-Bericht auf nationaler Ebene z. Hd. der Geschäftsleitung PostNetz

Hürden & Herausforderungen

Auftraggeber

- Sozialpartner
- Buy-in der Führungskräfte

Projektleitung

- Wegnahme von Arbeitsplätzen
- Administrativer Aufwand
- Sensibilisierung & Erklärungsarbeit

Fachverantwortung

- Anbindung der Institutionen an Ariba
- Administrativer Aufwand intern
- Einfache Sprache (Postgeheimnis)

Erfolgsfaktoren

Auftraggeber

- Gemeinsame Vision auf Ebene Mgmt
- Engagement Arbeitgeber vs Wirtschaftlichkeit
- Pilotphase
- Soundingboard
- Einbezug Gewerkschaften

Projektleitung

- Betrieb von Beginn an einbeziehen
- Sorgfältige Auswahl von Arbeitspaketen
- Detaillierte Evaluation
- Inklusionshäppchen
- Engagement im Team

Fachverantwortung

- Erklärungsarbeit im Team & Vorbereitung
- Zusammenarbeit mit Institutionen
- Mindset «jede Person ist anders»

Mehrwert

Was bringt uns Inklusion PN hier in der Filiale?



Vielen Dank

inklusion.postnetz@post.ch



Backup



Arbeitspakete

